

1. Инструкция по инвентаризации основных средств, нематериальных активов, товарно-материальных ценностей, денежных средств и расчетов: Приказ Министерства финансов Украины от 11 августа 1994 г. №69.

2. О налогообложении прибыли предприятия: Закон Украины №283/97-ВР от 22.05.1997 г.

3. Порядок определения размеров убытков от хищения, недостачи, уничтожения (порчи) материальных ценностей: Постановление Кабинета Министров Украины от 22 января 1996 г. №116.

Получено 14.01.2005

УДК 331.2

О.Е.ГАПОНЕНКО

Харьковский национальный экономический университет

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Приводится теоретическое обоснование закономерностей и проблем формирования заработной платы, а также определения зависимости уровня оплаты труда от конкретных условий производства на отдельном предприятии.

Для большинства работников плата, которую они получают за выполненную работу, является основным источником личного благосостояния, следовательно, это важная детерминанта экономического и социального благополучия каждого участника трудового коллектива.

Основой исследования в этом направлении являются работы таких отечественных и зарубежных ученых, как Д.П.Богиня, Т.Кириян, Э.А.Лутохина [1-3]. Наряду с теоретическим обоснованием закономерностей и проблем формирования заработной платы очень важной является задача определения зависимости уровня оплаты труда от конкретных условий производства на отдельном предприятии.

Цель исследования в данном направлении сводится к тому, чтобы определить влияние факторов производства на показатель (чистый доход) работы предприятия, обуславливающий уровень заработной платы.

Это возможно путем учета и оценки интенсивности, количественных методов определения влияния факторов производства на результаты производства и осуществления комплексной оценки интенсификации производства, чтобы в конечном счете определить совокупный социально-экономический эффект интенсификации, выраженный в приросте средней оплаты труда работников.

С точки зрения социальной направленности фундаментальной целью в системе оплаты труда является равенство, концепцию которого отражает положение: «равная плата за равный труд», а также понятие «справедливости по отношению ко всем работникам». Цель данной

концепции в основном относится к принятию решений об оплате труда, принимая во внимание вклад работников (в виде предоставления высокой платы за повышение результативности производства, наличие опыта или образования) и их потребности (например, формирование фонда социального страхования).

В связи с этим возникает необходимость обратиться к рассмотрению экономического содержания категории заработной платы.

Экономическая сущность заработной платы в различных источниках трактуется по-разному. Выделяют три основные точки зрения на значения зарплаты: заработная плата как выделяемая государством часть национального дохода; заработная плата как плата за труд; заработная плата как превращенная цена рабочей силы.

В административной экономике часть совокупного общественного продукта представлял фонд оплаты труда, который централизованно устанавливался государством и определялся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Данная ситуация была обусловлена тем, что государство выступало единственным покупателем рабочей силы на рынке. Поэтому функционирование рынка труда искажалось. Единственно возможный способ установить в этих условиях плату за труд – централизованно ее регламентировать. Важно при этом отметить, что принцип равной платы за равный труд соблюдался формально, так как доля оплаты труда в структуре фонда потребления была сведена к минимуму, а средства направлялись в фонд общественного потребления (здравоохранение, культура, спорт, отдых и др.), а трудоемкость составляла 0,01.

Сейчас ситуация изменилась. В странах с рыночной экономикой большинство экономистов рассматривают заработную плату как цену, которая выплачивается за применение труда. Соответственно трактуется понятие труд. Представители данной концепции говорят о формировании цены на труд исходя из теории предельной полезности. Возникает вопрос – обусловлено ли существование дешевой рабочей силы, в том числе и квалифицированной отсутствием потребности в ней? Необходимо ли учитывать и затраты, обеспечивающие полезность данного товара (рабочей силы) или, другими словами, стоимость рабочей силы? Ведь стоимость рабочей силы формируется объективно, в зависимости от уровня развития средств производства и системы существующих производственных отношений и определяется способностью обеспечения совокупностью необходимых благ и услуг для воспроизводства способности к труду, повышения образовательно-квалификационного уровня и других нематериальных потребностей.

К.Маркс считал, что заработная плата на самом деле является не

платой за труд, а превращенной формой цены товара – рабочая сила. Это объясняется тем, что труд покупается за одну цену, а рабочая сила создает стоимость, превышающую ту, которую работник получает за свой труд и эта часть присваивается капиталистом.

Однако при этом нельзя игнорировать тот факт, что предприниматель (он же собственник) должен получать какую-то часть прибыли. Действительно, какая-то часть прибыли, полученная после реализации, идет на развитие производства, его техническое переоснащение, профессиональное обучение работников. Иначе предприятие не выживет в конкурентной борьбе. Помимо этого, кто-то должен взять ответственность за рациональное использование ресурсов, приложить способности, знания и умения, чтобы обеспечить постоянное совершенствование производства и прибыльную работу предприятия. Показателем, влияющим на уровень оплаты труда работников, является чистый доход предприятия и, соответственно, факторы, его обуславливающие.

Конечные результаты хозяйственной деятельности (чистый доход) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) складываются под воздействием как интенсивных, так и экстенсивных факторов, как качественных, так и количественных показателей использования ресурсов. Анализ факторов интенсификации использования производственных ресурсов отражается в динамике производительности труда, материалоотдачи, фондоотдачи основных производственных фондов и оборачиваемости оборотных активов (запасов, товаров и расходов будущих периодов).

Необходимые расчеты выполняли на примере промышленного предприятия ЗАО «СТМ - 60».

Первый год – базовый, второй год отражал результаты работы в денежных единицах (грн.). Исходные данные и расчет показателей интенсификации использования ресурсов представлены в табл.1, а сводный анализ показателей интенсификации производства – в табл.2.

Приведенные данные по ЗАО «СТМ - 60» показывают, что качественный уровень использования ресурсов повысился, так как в 2003 г. по сравнению с предшествующим годом производительность труда составила 125%, зарплатоотдача, под которой понимается выпуск продукции на одну денежную единицу оплаты труда вместе с начислениями – 95,3%, материалоотдача – 109%, фондоотдача основных производственных фондов – 129% и оборачиваемость оборотных средств – 112%. В данном случае на каждый процент прироста продукции требовалось увеличение численности работающих на 0,15%, потребления материальных ресурсов на 0,597%, основных производственных фондов на 0,072% и оборотных средств на 0,52%.

Таблица 1 – Расчет показателей интенсификации по предприятию за два года

| № п/п | Показатели | ДП -502 ЗАО «СТМ – 60» | | |
|----------|---|------------------------|--------------|---------------|
| | | 2002г. | 2003г. | отклонение, % |
| 1 | Чистый доход (выручка) от реализации продукции (товаров, работ, услуг), тыс. грн. | 628,9 | 828,9 | 131,8 |
| 2 | Производственный персонал: а) численность, чел; б) оплата труда с начислениями, тыс. грн. | 38 145,9 | 40 201,6 | 1,38 105 |
| 3 | Материальные затраты, тыс. грн. | 299,4 | 418,4 | 138 |
| 4 | Основные производственные фонды, тыс. грн. | 82,6 | 84,5 | 102,3 |
| 5 | Оборотные активы, тыс. грн. | 100,5 | 118,0 | 117,4 |
| 6 | а) производительность труда, тыс. грн./ чел. б) доход на одну ден. ед. оплаты труда, тыс. грн. | 16,55 4,3 | 20,72 4,1 | 125 95,3 |
| 7 | Материалоотдача, тыс. грн. | 2,1 | 2,3 | 1,09 |
| 8 | Фондоотдача, тыс. грн. | 7,6 | 9,8 | 129 |
| 9 | Оборачиваемость оборотных активов, количество оборотов | 6,25 | 7,02 | 112 |

Таблица 2 – Сводный анализ показателей интенсификации по ЗАО «СТМ - 60»

| Вид ресурсов | Динамика качественных показателей, коэффициент | Прирост ресурсов на 1% (при)роста продукции | Доля влияния на 100% прироста продукции | | Относительная экономия (перерасход) ресурсов, тыс. грн. |
|--|---|---|---|--------------------|--|
| | | | экстен- сивности | интен- сивности | |
| Производственный персонал | 0,953 | 0,15 | 15 | 85 | -50,4 |
| Материальные за- траты | 1,09 | 0,597 | 59,7 | 40,3 | -36,2 |
| Основные произ- водственные фонды | 1,29 | 0,072 | 7,2 | 92,8 | -24,36 |
| Оборотные активы | 1,12 | 0,57 | 57 | 43 | -14,45 |
| Комплексная оцен- ка всесторонней интенсификации | 1,08 | 0,67 | 67 | 33 | -65,73 |

Эти данные свидетельствуют, что для всех производственных ресурсов характерно преимущественно их интенсивное использование, что объясняется увеличением материалоотдачи (на 9%) , фондоотдачи (на 29%), производительности труда (на 25%) и оборачиваемости оборотных средств (на 12%).

Затем рассчитывали относительную экономию (перерасход) ресурсов (табл.2). Совокупная относительная экономия всех ресурсов составила 125,4 тыс. грн. Динамика совокупных затрат составила 1,21. Сопоставлением динамики продукции и динамики совокупных затрат рассчитывали динамику производственных ресурсов – 1,08.

Прирост совокупных ресурсов на 1% роста продукции составил 0,66. Следовательно, доля экстенсивности на 100% роста продукции составляет 66%, а интенсивности – 33% .

Совокупный социально-экономический эффект составил 125,4 тыс. грн. Экономический эффект, отраженный в показателях предприятия: – 65,73 тыс. грн., что свидетельствует об увеличении производительности совокупных ресурсов. Разница между социально-экономическим и экономическим эффектом составила 59,67 грн., что свидетельствует о наличии резервов для прироста средней оплаты труда работников.

Теоретическое значение исследований в этом направлении состоит в рассмотрении экономического содержания категории «зарботная плата», применении комплексной оценки интенсификации и социально-экономической эффективности производства. Практическое значение с точки зрения поставленной цели заключается в анализе социальной направленности работы предприятия по оплате труда. На основе данного анализа возможно выявление «узких мест» в производстве, которые зависят от качественных и количественных показателей использования производственных ресурсов в целях осуществления комплексного поиска внутрихозяйственных резервов для повышения социальной эффективности производства.

1.Кіряч Т. Проблеми питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С.32-36.

2.Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки / Під ред. акад. Д.П.Богині. – К.: НАН України, 1996. – 112 с.

3.Лутохина Э. А. Зарботная плата: закономерности и проблемы формирования. – Минск: Наука и техника, 1978. – 215 с.

Получено 17.01.2005

УДК 331.2

М.А.МАЩЕНКО

Харківський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦІВ І НАЙМАНИХ РОБІТНИКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглядається функція розподілу заробітної плати на підприємстві, яка виражається встановленням визначених пропорцій елементів вартісної структури виробничого результату.

Принципово важливим моментом в розвитку теорії та практики оплати праці є постановка проблеми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників з оплати праці. Перегляд традиційних